

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat banyak faktor salah satunya yaitu melihat baik buruk kinerja dari karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dapat dicapai oleh seseorang). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2011). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi perusahaan. Pada perusahaan kinerja lebih tergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas.

Karyawan merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan karyawan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya, sebagai usaha kinerja yang baik.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi dan pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi kerja dari pimpinan dan didukung oleh sistem informasi yang memadai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Pemberian dorongan atau motivasi terhadap karyawan akan dapat memberikan stimulus terhadap kinerja pada setiap individu di perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan skala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafizurrachman:2007).

Perkembangan sistem informasi yang semakin pesat saat ini merupakan hasil pemikiran manusia yang menciptakan sistem informasi yang dapat mempengaruhi dunia bisnis, sehingga membawa perubahan-perubahan pada segi kehidupan. Perubahan-perubahan yang terjadi dapat dilihat pada kecenderungan orang atau badan usaha untuk selalu menggunakan sebuah sistem informasi akuntansi dalam suatu

aktivitas kegiatan usahanya. Hal ini bertujuan untuk mengefektifkan kerja dan mengefisienkan waktu agar dapat meningkatkan keuntungan.

Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Azhar Susanto: 2013). Sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliabel*) (Widjajanto:2001).

Sistem informasi juga berdampak luas kepada masyarakat dan karyawan perusahaan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti, karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Dilihat dari segi waktu pekerjaan menjadi lebih cepat. Karena dengan semakin baik kinerja para karyawan, diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Sedangkan dampak negatif seperti, akan terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit, disertai daya kerja karyawan yang rendah.

Penurunan kinerja tersebut akan berdampak pada kegiatan perusahaan lainnya yang akan mengganggu stabilitas perusahaan antara lain: mengganggu kinerja karyawan yang lain dan mengalami keterlambatan pada proses pembuatan laporan yang membuat perusahaan akan sulit untuk lebih maju seperti pada fenomena berikut:

Tabel 1.1

Fenomena Kinerja Karyawan

Kriteria	Sumber	Fenomena
Kinerja Karyawan	Sumber : http://www.tempo.co.id/read/news/2006/07/31 .	<p>Kasus penurunan kinerja karyawan di PT. <i>Superintending Company of Indonesia</i> atau lebih dikenal dengan sebutan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Bandung, merupakan Perusahaan yang memberikan jasa inspeksi, supervise pengkajian dan pengujian dalam bidang <i>Agriculture sector, Customer dan Industrial Product Sector, Financial and Investment Sector, Oil and Gas Sector</i>.</p> <p>Dalam hal ini, Sucofindo yang memberikan persetujuan berupa sertifikat yang termasuk produk Sucofindo apakah hal-hal tersebut diatas memang layak digunakan dan dikembangkan atau tidak. Pada awalnya perusahaan SUCOFINDO (Persero) Cabang Bandung untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam penggajian dengan menggunakan program</p>

		<p>Lotus. Yang dimulai dari pengisian data penggajian sampai proses pencetakan laporan, penggunaan program Lotus di perusahaan SUCOFINDO (Persero) Cabang Bandung, yang dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisiensikan waktu para karyawan, ternyata tidak terjadi. Malah sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program Lotus, terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditandai oleh : adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal.</p>
--	--	--

Dari fenomena di atas penurunan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesalahan dalam pemakaian sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan perusahaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan dan mengakibatkan pemakai sistem mengalami kesalahan dalam proses perhitungan. Selain itu kurang keahlian dan motivasi dari pemakai untuk belajar penggunaan sistem informasi akuntansi yang baru. Menurut Goodhue (1995) menyatakan konteks sistem informasi dan teknologi yaitu sebagai berikut:

“In the context of information systems research, technology refers to computer system (such as hardware, software, and data) and user support services (such as training and help lines). Technologies are viewed as tools used by individuals in carrying out their tasks. Tasks are defined as The actions carried out by individuals is turning inputs into outputs.”

Faktor kinerja menurut Mangkunegara (2005:54) yang dipengaruhi tiga faktor yaitu: a) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, b) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi, dan c) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Bier Jannah (2010) dengan judul “Kontribusi Pengendalian Intern, SIA, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan Pada PT. Pasaraya Manggarai” dengan hasil penelitian bahwa variabel pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan pada PT. Pasaraya Manggarai. Pertimbangan ini yang mendorong peneliti untuk merefleksikan serta lebih memfokuskan penelitian pada kinerja setiap individu karyawan, seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja. Adapun objek penelitian yang digunakan berbeda dengan peneliti sebelumnya yaitu pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) yang beroperasi di seluruh Indonesia membutuhkan dukungan sistem informasi yang bisa mempercepat dan mempermudah seluruh proses kerja baik karyawan maupun untuk intensitas kegiatan yang kompleks.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul penelitian mengenai :
“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan di PT. PLN (Persero).
2. Bagaimana Motivasi Kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero).
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).
4. Seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. PLN (Persero).
5. Seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT PLN (Persero).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian kesarjanaaan pada Universitas Pasundan dan untuk mendapatkan keterangan atau data informasi tentang Pengaruh Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. PLN (Persero).
5. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial PT. PLN (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
2. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu

akuntansi serta studi aplikasi dengan teori-teori serta literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta masalah operasional perusahaan dilapangan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang dapat diperkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan atau melaksanakan kepemimpinan selanjutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk menggunakan penelitian bertempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung Jl. Asia Afrika No. 63, Sumur Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang akan diteliti, maka peneliti melaksanakan penelitian pada Bulan Maret-Juni 2015.